



EJE 1: PLAN DE ATENCIÓN Y VIDA PERSONALIZADA

DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA

Esta buena práctica ha de leerse en el marco de una organización (Gorabide) que hace suyo el reto de hacer realidad los principios generales de la **Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad** en el día a día de las propias personas a las que presta apoyos. Esto se sustenta en fomentar y potenciar los siguientes aspectos:

- el respeto de la **dignidad** inherente, la **autonomía** individual, incluida la **libertad** de tomar las propias decisiones, y la **independencia** de las personas;
- la **no discriminación**;
- la **participación** e **inclusión** plenas y efectivas en la sociedad;
- el **respeto** por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la **diversidad** y la condición humanas;
- la igualdad de **oportunidades**;
- la **accesibilidad**;
- la **igualdad** entre el hombre y la mujer; y
- el derecho a preservar su identidad.

A la luz de todo ello, en 2011, Gorabide identificó, en un proceso de autoevaluación, ciertas debilidades en su manera de planificar y desplegar los apoyos a las personas usuarias de sus servicios en aras a acompañarlas a desarrollar su propio proyecto de vida. Así asumió cinco retos:

- Incrementar el porcentaje de personas con discapacidad intelectual (en adelante PCDI) que participan en le procesos de elaboración de planes centrados en la persona en adelante PCP).
- Incrementar el porcentaje de personas con PCP vigente.
- Incrementar el porcentaje de familias que participan en le procesos de elaboración de PCP de su familiar.
- Posibilitar que la persona valore en qué medida se alcanzan sus Objetivos personales.
- Monitorizar la actividad que la organización realiza para posibilitar los objetivos personales a través de planes de acción dentro de cada PCP.



Para responder a todo ello se gestó una innovación en la que participaron a lo largo de los dos años de diseño y pilotaje siete centros y un total de 75 personas. De ellas, 17 fueron personas con discapacidad intelectual, 14 familiares, 17 profesionales de atención directa, 12 coordinaciones, 2 psicólogas, 3 psicólogos, 2 médicos y 4 directoras/es. Para medir su nivel de consecución se identificaron indicadores que hoy por hoy forman parte del cuadro de mando integral (CMI) de Gorabide.

La metodología desarrollada consta de cinco pasos o secciones que pasamos a detallar a continuación:

PLAN CENTRADO EN LA PERSONA (PCP)	ES EL PROCESO A TRAVÉS DEL CUAL SE ELABORA EL PLAN CENTRADO EN LA PERSONA
PLAN INDIVIDUAL	Es el proceso de identificación de objetivos en función de la valoración de experiencias y metas vitales deseables y de las necesidades de apoyo. Tiene una vigencia máxima de cuatro años y ha de revisarse siempre que concurren cambios significativos en la persona o el entorno.
SECCIÓN I: IDENTIFICACIÓN DE EXPERIENCIAS Y METAS VITALES DESEABLES	Es la indagación en torno a experiencias vitales deseables y metas personales de la persona con discapacidad intelectual. La indagación se estructura en las ocho dimensiones de calidad de vida. En el proceso, la persona de apoyo ayuda a la persona con discapacidad intelectual a valorar sus retos, teniendo en cuenta sus potencialidades y limitaciones.
SECCIÓN II: VALORACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE APOYO	Es la evaluación de las necesidades de apoyo de la persona con discapacidad intelectual. Al igual que la sección I, se estructura en las ocho dimensiones de calidad de vida. El proceso se lleva a cabo a través del grupo de apoyo.
SECCIÓN III: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Son los objetivos estratégicos basados en las experiencias vitales deseables y en las necesidades de apoyo evaluadas e identificadas.
PLAN ANUAL DE ACCIÓN	Es el plan de apoyo individualizado y tiene una vigencia máxima de un año.
SECCIÓN IV: OBJETIVOS PARA EL AÑO	Son los objetivos estratégicos basados en las experiencias vitales deseables y metas personales y en las necesidades de apoyo evaluadas e identificadas, que trabajaremos durante un año.
SECCIÓN V: PLAN DE TRABAJO	Es la concreción de acciones, responsables y plazos que consideramos necesarias para aproximarnos a los objetivos marcados para un año.

El plan centrado en la persona tiene una vigencia máxima de 4 años, pero su despliegue operativo a través del plan anual se evalúa anualmente.



DESPLIEGUE PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Esta buena práctica se ha gestado en un contexto de innovación abierta y de cocreación que ha permitido una amplia participación de perfiles muy heterogéneos de personas. Este enfoque multifactorial ha enriquecido el proceso de innovación con las aportaciones y visión de las personas con discapacidad intelectual, familias y profesionales. Al finalizar el pilotaje, elaboramos una guía de aplicación en la que se explica:

- el flujo de actividad,
- las personas participantes en cada fase del proceso y el rol que se espera de ellas,
- el tiempo estimado que requiere cada sección de trabajo,
- una descripción de los contenidos y del manejo de cada sección,
- cómo utilizarla, y
- unas recomendaciones útiles basadas en la experiencia obtenida gracias al pilotaje.

Al testar la metodología, ya en 2014, también con personas con necesidades de apoyo extenso o generalizado, identificamos prácticas que facilitan su participación en el proceso, pero decidimos seguir abundando en ello por lo que, en 2015, realizamos un pilotaje específico con este perfil de personas con discapacidad intelectual. Esto nos ha permitido nutrir las prácticas que posibilitan el mayor ejercicio directo de autodeterminación posible. Según Verdugo M.A. et al., (2006)¹ las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, deberían estar implicadas directamente en la evaluación de su calidad de vida. Así que la prioridad debe ser utilizar todos los métodos disponibles y eficaces para capacitar a estas personas para expresar sus propias opiniones. El resultado de este trabajo ha sido la generalización de la PCP a todas las personas usuarias de servicios de Gorabide y eso es para nosotros un éxito muy importante porque implica no solo la planificación centrada en la persona sino la transformación de servicios en base a criterios centrados en la persona. En resumen, está posibilitando una evolución cultural y un rediseño de los procesos de apoyo.

Elementos a destacar de esta buena práctica son: el enfoque dado a la SECCIÓN I para garantizar el ejercicio de autodeterminación y el proyecto de vida de cada PCDI; el ANEXO II para la aplicación de la metodología con personas con muchas necesidades de apoyo; los indicadores propuestos, que permiten un análisis consistente y armónico entre los niveles micro meso y macro del sistema. Las principales acciones realizadas han sido:

- Autoevaluación de acuerdo con el modelo de calidad plena, definición del plan de mejora que sustenta esta buena práctica y seguimiento del mismo a través de: equipos de proceso, plan estratégico, Informe de seguimiento del plan de mejora.
- Revisión de nuestra sistemática: revisión bibliográfica exhaustiva y revisión de las prácticas internas.
- Primer borrador: documento inicial de definición de la metodología.
- Pilotaje I: para valorar la viabilidad de la metodología diseñada.
- Pilotaje II: para la adaptación de la metodología para personas con muchas necesidades de apoyo.
- Despliegue en toda la organización en un ciclo de revisión y ajuste anual a partir de los resultados obtenidos.

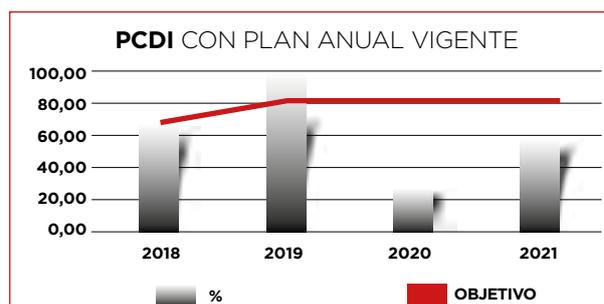
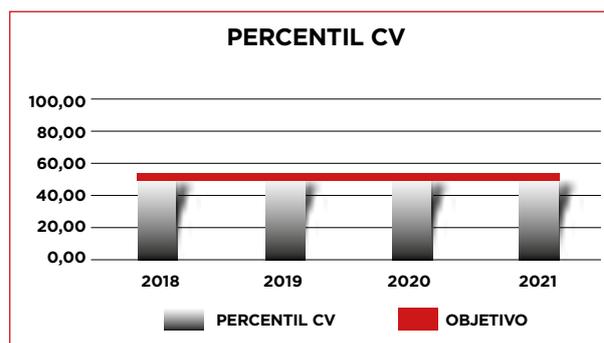
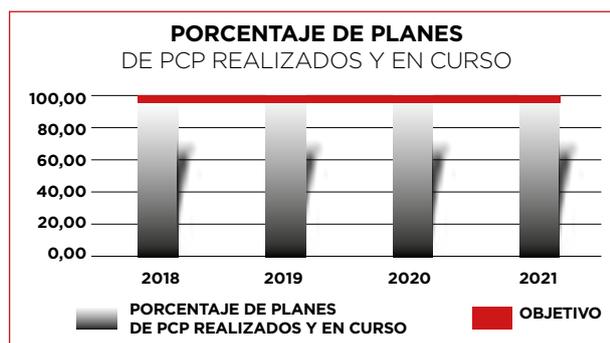
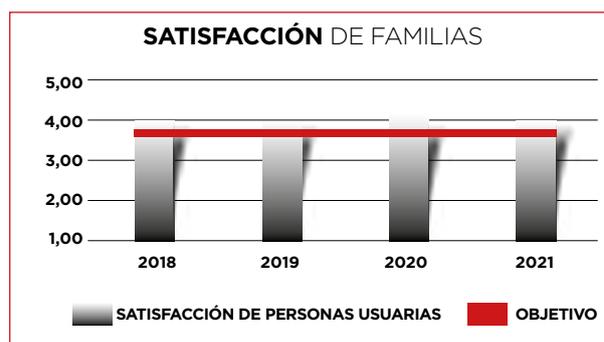
1. Verdugo, M.A., Schalock, R.L., Keith K.D. y Stancliffe R.J. (2006). La calidad de vida y sus medidas: principios y directrices importantes. Siglo Cero, 37(2), 9-21



RESULTADOS E IMPACTO

Los resultados de esta buena práctica se evalúan a partir de los indicadores previamente identificados a tal efecto. Así, a continuación, detallamos los resultados obtenidos en Gorabide en los últimos cuatro años en lo referido a:

- satisfacción de personas usuarias,
- satisfacción de familias,
- porcentaje de planes de PCP realizados o en curso,
- percentil de calidad de vida (CV),
- nivel de participación de familias y personas con discapacidad intelectual en su PCP,
- PCDI con plan anual vigente.





A modo de conclusión respecto a los resultados obtenidos podemos afirmar que: la metodología ha permitido sistematizar una recogida de información respecto a la satisfacción de todas las PCDI independientemente de su grado de dependencia y por tanto de su capacidad de comprensión y expresión verbal.

- La información obtenida es consistente con el nivel de satisfacción de las familias (indicador medido desde 2003).
- El porcentaje de planes realizados o en curso pone de manifiesto el hecho de que esta metodología está orientando la actividad de los servicios hacia un enfoque centrado en la persona.
- El análisis de los percentiles de calidad de vida agrupan dos escalas: Inico Feaps y San Martín. El análisis pormenorizado de ambas escalas nos muestra un percentil inferior en los resultados de la San Martín. Escala ésta que se aplica a personas con más necesidades de apoyo. Este dato es consistente con el estudio realizado por Aja et al. (2020)².
- El nivel de participación ha bajado significativamente en 2020 y 2021 consecuencia de la pandemia por COVID-19.
- Igualmente ha sucedido con el porcentaje de PCDI con plan vigente dado que las medidas sanitarias han exigido una dedicación cuasi exclusiva a la gestión de la pandemia y las medidas preventivas han imposibilitado en gran medida la gestión de actividades relacionadas con la planificación anual y con la participación. Sin embargo, se observa la tendencia de recuperación de estos indicadores.

Como Buena Práctica se ha publicado y está disponible en la web de PLENA INCLUSIÓN, donde se recoge el detalle metodológico necesario para su aplicación práctica, para ayudar a otras organizaciones <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/miplan.pdf>. También como Buena Práctica, fue seleccionada por EUSKALIT <https://www.youtube.com/watch?v=YP1Molap1Dw> y formó parte del Reconocimiento Role Model Clientes, obteniendo el Premio Vasco a la Gestión Avanzada en 2020 y siendo publicada en el buscador de buenas prácticas https://www.euskalit.net/buscador/admin/upload/buenas_practicas/Gorabide2020.pdf.

Asimismo, se ha utilizado como material formativo en diferentes charlas y cursos de posgrado. A modo de ejemplo destacamos:

- Formación para IFAS en PCP (Bizkaia, 2022),
- Máster de Envejecimiento y Calidad de Vida (UPV/EHU) (Bizkaia, 2021),
- Cátedra Distinguida CETYS Universidad (Baja California-México, 2019),
- Building Bridges of Support Congress (Bélgica, 2018),
- XXIV Semana Europea Gestión Avanzada (País Vasco, 2018),
- Día Gorabide 2016 (Bilbao 2016),
- X Jornadas Científicas internacionales de Investigación sobre PcD, del Inico (Salamanca 2015),
- I Jornada BBK sobre Diversidad (Bilbao, 2015).

2. Aja E.R., Rus J.A., Ezquerro A., Gerolin M., Illera A., Martínez S., Montes C., y Pernía G., (2020). Resultados personales: una perspectiva longitudinal de la calidad de vida. *Siglo Cero*, vol. 51 (3), 61-82.